

Ersättningspolicyn och beslutsprocessen

Navigera AB:s ("bolaget") styrelse fastställer ersättningspolicyn. Fastställandet har grundats på en analys av vilka risker som är förenade med bolagets ersättningsystem. Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i bolaget. Ersättningspolicyn anger bland annat grunderna och principerna för hur ersättningar inom bolaget ska fastställas och hur ersättningspolicyn ska tillämpas och följas upp.

För att behålla och rekrytera kompetenta befattningshavare erbjuder bolaget marknadsmässiga och konkurrenskraftiga fasta ersättningar. Ersättningar ska uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för bolaget och utformas så att de är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningspolicyn ska motverka ett risktagande som är oförenligt med fondernas riskprofil och fondbestämmelser. Som anges nedan betalar bolaget för närvarande inte ut rörlig ersättning till de anställda. Bolaget har mot denna bakgrund bedömt att riskerna som är förenade med bolagets ersättningsystem är begränsade.

Bolagets styrelseordförande ansvarar för att göra en oberoende bedömning av bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem samt bereda beslut om ersättning till den verkställande ledningen och ansvariga för bolagets kontrollfunktioner. Funktionerna för regelefterlevnad och riskhantering ska delta i den bedömningsprocess som styrelseordföranden gör. Bolagets funktion för regelefterlevnad ser åtminstone årligen över ersättningspolicyn och lämnar vid behov förslag på uppdateringar till styrelsen. En kontrollfunktion, antingen internrevisions- eller regelefterlevnadsfunktionen, ska årligen granska att bolagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen ska åtminstone årligen rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Utformning av ersättningssystemet, inklusive uppgifter om kriterierna för resultatbedömning och riskjustering samt uppskjutande m.m.

Bolagets anställda erhåller en fast ersättning som är marknadsmässig. Vid revidering av fast ersättning ska även kvalitativa bedömningskriterier, som t.ex. bidrag till bolagets integrering av hållbarhetsrisker, ha betydelse. Bolaget betalar för närvarande inte ut rörlig ersättning till sina anställda. Om det i framtiden skulle bli aktuellt med rörlig ersättning till bolagets anställda så ska den rörliga ersättningen vara kopplad till förutbestämda mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier. Med mätbara avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna uppfyllts. Den rörliga ersättningen ska baseras på den anställdes individuella prestation, fondernas resultat, hur väl den anställda bidragit till bolagets integrering av hållbarhetsrisker samt på bolagets totala resultat. De finansiella och icke-finansiella kriterierna kommer att preciseras ytterligare om det framöver skulle bli aktuellt med rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska alltid stå för en så stor del av den anställdes totala ersättning att det ska vara möjligt att sätta ned de rörliga delarna till noll. Vad gäller rörlig ersättning till anställda i bolagets kontrollfunktioner så ska den bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

Den totala ersättningen som utbetalas till bolagets anställda får inte bli så stor att den begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. För varje anställd som kan erhålla rörlig ersättning ska det finnas ett maximalt utfall som är individuellt förutbestämt.

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska baseras på riskjusterade vinstmått. Hänsyn ska även tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och likviditet som verksamheten kräver. Den rörliga ersättningen får i förhållande till den fasta ersättningen utgöra högst 50 procent. Undantag från dessa förhållande ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkningen av den rörliga ersättningen ska göras i ett flerårigt perspektiv och vara anpassad till livscykeln för de fonder som bolaget förvaltar för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktig hållbara resultat, dels att fondernas inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen utbetalas.

Om rörlig ersättning till anställd uppgår till minst 100 000 kr under ett år så ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre till fem år. Minst 60 procent av den rörliga ersättningen ska skjutas upp för anställd vars rörliga ersättning uppgår till ett särskilt högt belopp. Rörlig ersättning som skjuts upp ska utbetalas en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av den uppskjutna rörliga ersättningen är göras först ett år efter att styrelsen beslutat om den rörliga ersättningen. Innan den uppskjutna rörliga ersättningen utbetalas till den anställde ska bolaget göra en kvantitativ och kvalitativ bedömningen, varvid bolaget bland annat ska säkerställa att utbetalningen är försvarbart med hänsyn till bolagets finansiella situation och motiverad med hänsyn till fondernas och den anställdes resultat. Den anställde riskerar därmed att förlora en del av eller hela den uppskjutna rörliga ersättningen.

Om rörlig ersättning beslutas till särskilt reglerad personal ska 50 procent av den rörliga ersättningen bestå av andelar i fonder som bolaget förvaltar.

Bolaget har en låg risktolerans och detta ska reflekteras i synen på ersättningar. Verksamheten ska därmed genomsyras av ett sunt risktagande och långsiktighet. Fondernas risker begränsas bland annat av respektive fonds fondbestämmelser, placeringsstrategier och de interna riktlinjer som bolagets styrelse fastställt. Fondernas riskprofil framgår av respektive fonds informationsbroschyr.

Eftersom ägande och därmed risktagande i fonderna är skilt från beslutsfattande avseende fondernas tillgångar behöver inte incitamenten för andelsägarna och beslutsfattare i bolaget sammanfalla. Detta kan skapa en asymmetrisk struktur, det vill säga att bolaget eller individer i bolaget kan ta omotiverad risk med andelsägarnas tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer pengar på en uppgång än de förlorar på en nedgång. Den asymmetriska strukturen kan ge upphov till vissa typer av intressekonflikter. Om ersättningsystemet är strukturerat på ett visst sätt kan detta skapa incitament för anställda i bolaget att fatta beslut som är positiva för den anställde men negativa för andelsägarna.

Bolagets ersättningspolicy ska dels vara förenliga med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett risktagande som är oförenligt med fondernas riskprofil. Därtill ska bolagets ersättningsystem motverka intressekonflikter. Med anledning av ovanstående uppbär ingen anställd i bolaget någon rörlig ersättning. Bolagets bedömning är därför, såsom anges ovan, att riskerna som är förenade med bolagets ersättningsystem är begränsade.

En papperskopia av bolagets information om ersättningspolicy och ersättningar kan erhållas kostnadsfritt på begäran.

Ersättningspolicyn och integrering av hållbarhetsrisker

De investeringar bolaget gör inom ramen för fondförvaltningen och de diskretionära portföljerna, men också inom rådgivningen kan var exponerade för hållbarhetsrisker som kan ha betydande negativ inverkan på investeringarnas värde. Bolaget beaktar negativa hållbarhetskonsekvenser i samband med fond- och portföljförvaltningen. Ersättning till relevanta personer ska beslutas med hänsyn tagen till hur väl den anställde, där det är relevant, bidrar till bolagets integrering av hållbarhetsrisker i såväl förvaltningen som rådgivningen.